

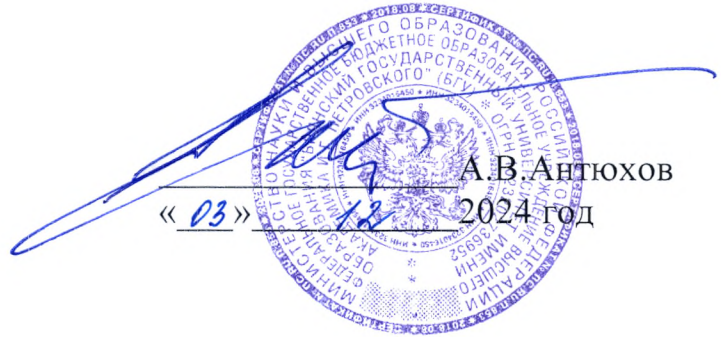
**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**ИМЕНИ АКАДЕМИКА И.Г. ПЕТРОВСКОГО»**  
**(БГУ)**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ФГБОУ ВО «Брянский  
государственный университет  
имени академика  
И.Г.Петровского»



О.С.Тарико  
2024 год

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. ректора ФГБОУ ВО «Брянский  
государственный университет  
имени академика И.Г.Петровского»



А.В.Антюхов  
« 03 » 2024 год

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ**  
**АКАДЕМИКА И.Г.ПЕТРОВСКОГО»**

2024 год

**Положение об оплате труда работников федерального государственного  
бюджетного учреждения высшего образования «Брянский  
государственный университет имени академика И.Г. Петровского»,  
подведомственного Министерству науки и высшего образования  
Российской Федерации**

## **1. Общие положения**

1.1 Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Образование», «Научные исследования и разработки», «Деятельность в области здравоохранения», «Деятельность в библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (далее соответственно - Положение, Университет) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. №103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся

от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учитывается мнение представительного органа работников университета. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из Финансового обеспечения учреждения.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами университета о выплатах социального характера и коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев,

предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников университета рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы); государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, комиссией по установлению работникам университета уровней профессионально-квалификационных групп.

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат <1>.

-----  
<1> Часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат <2>.

-----  
<2> Часть 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенными в Приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675). В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

2.3. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются университетом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено

Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.6. С учетом Финансового обеспечения университетом может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

2.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, учебно-методическая, организационно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными инструкциями и индивидуальным планом. Продолжительность рабочего времени ППС в учебном году составляет 1500 часов в пределах 1 ставки. Фактическая нагрузка педагогического работника университета определяется пропорционально размеру занимаемой ставки. Соотношение учебной нагрузки (учебной работы) педагогических работников на 1 ставку, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом (учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и иной деятельности, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени (1500 час. в год) в зависимости от занимаемой должности, ежегодно определяется решением Ученого совета БГУ.

Учебная нагрузка каждого педагогического работника на ставку университета определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхнего предела 900 час., установленного федеральными нормативными документами.

При наличии вакантных ставок ППС разрешается совместительство не более 0,5 ставки. Штатные ППС, внутренние и внешние совместители могут выполнять учебную нагрузку на условиях почасовой оплаты учебной работы не более 300 час. за учебный год без оформления трудовых договоров.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и

социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

2.8. К работе по выполнению НИР, НИОКР, проектов по грантам, программ, услуг научно-технического характера и т.д. могут привлекаться работники университета, аспиранты, докторанты, студенты и работники других учреждений, организаций и предприятий.

Как правило, для выполнения работ (оказания услуг) работники привлекаются на время выполнения конкретного договора, проекта по грантам, программы и т.д. на условиях совместительства, условиях срочного трудового договора и других форм, не запрещенных Трудовым кодексом РФ, договоров гражданско-правового характера.

Работникам университета, привлекаемым для выполнения работ (оказания услуг), устанавливаются стимулирующие выплаты по представлению руководителя договора, проекта по гранту, программы, в абсолютном размере и на срок выполнения работы или единовременно.

Работникам, принятым на условиях трудового договора, срочного трудового договора, устанавливаются оклады (должностные оклады) в соответствии со штатным расписанием по конкретному источнику финансирования.

2.9. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.10. Работникам университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в



коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4 Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер

которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью университета по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: дополнительная работа (без занятия штатных должностей), выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), дополнительная работа (за счет вакантных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.6. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) работника Университета за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.8. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

3.9. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников университета за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты работникам, состоящим на постоянной основе в штате Университета, удостоенным звания «Заслуженный», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный профессор БГУ»;
- выплаты работникам, награжденным государственными наградами в период работы в университете;
- выплаты работникам, награжденным знаком отличия университета: «За особые заслуги перед университетом», «За вклад в развитие университета», «За добросовестный труд», «За вклад в науку»;
- выплаты за выполнение положений эффективного контракта, заключенного с работником;
- единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за высокие результаты, достигнутые в учебной, научной, научно-исследовательской деятельности, воспитательной работе, за качественные показатели в работе, за результативность в работе;
- премиальные выплаты по итогам работы в календарном (финансовом) году, полугодии, квартале, учебном году, по результатам приема студентов на новый учебный год;
- разовые премиальные выплаты в связи с юбилейными датами работников;
- премиальные выплаты, связанные с государственными праздниками, памяtnыми датами, профессиональными праздниками.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех источников финансового обеспечения и производится при наличии денежных средств в случае гарантированного выполнения всех обязательств Университетом по выплате заработной платы (окладов (должностных окладов)).

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом по университету в пределах фонда оплаты труда, на основании решений ученого совета, комиссии по рассмотрению вопросов, связанных с установлением стимулирующих и компенсационных выплат, представлений руководителей структурных подразделений и максимальным размером не ограничиваются.

4.5. Выплаты за интенсивность труда и качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников университета к улучшению результатов преподавательской, научной и иной деятельности, внедрению инновационных и новых технологий в учебный и научный процессы, повышению уровня квалификации.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность труда, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в университете формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**Критерии оценки эффективности труда для работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава и научных работников университета:**

- показатели проводимых в университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;
- выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной, внеучебной, профориентационной, организационной и иной работы (руководство учебно-методической работой, работа в приемной и отборочной комиссии, организация практики и работа по трудоустройству студентов факультета, подготовка и проведение научных конференций и т.д.);
- содействие в организационно-методической, учебной, научной, воспитательной и внеучебной работе;
- высокий профессионализм и высокое качество работы;
- активное участие, оперативную подготовку и качественное проведение конференций, семинаров, культурно-массовых, спортивных мероприятий аналогичных мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- долю направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения;
- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- наличие и выполнение программы развития университета;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных университетом (факультетом, кафедрой);
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности университета;
- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка и другие показатели, и условия.

### **Критерии оценки эффективности труда для работников, не относящихся к категории профессорско-преподавательского состава**

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса;
- обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом,
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- выполнение срочных работ;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы, связанная с обслуживанием обучающихся на договорной основе и содействием обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом;
- высокую интенсивность труда, связанную с предоставлением информации, отчетности в различные государственные структуры;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений, другие показатели и условия.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в университете премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Решение об отмене или изменении размеров выплат стимулирующего характера работникам университета принимается комиссией по рассмотрению вопросов, связанных с установлением стимулирующих и компенсационных выплат, с учетом решения ученого совета университета, представлений руководителей структурных подразделений в связи:

- с некачественным, несвоевременным выполнением работниками основной и (или) дополнительной работы (задания);
- с ухудшением показателей работы;
- при наличии дисциплинарного взыскания у работников;
- в связи с недостаточностью финансовых средств в университете (средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и др.);
- в период чрезвычайных ситуаций (эпидемии, пандемии);
- при условии перевода сотрудников на удаленную (дистанционную) работу и выполнением ими фактически трудовой деятельности не в полном объеме.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.10. Работникам университета могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, связанные с привлечением средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности университета, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных университетом:

по договорам на оказание образовательных услуг;

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;



от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом университета.

4.11. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

## **5. Условия оплаты труда руководителей университета, их заместителей, президента университета и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда руководителей университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.2. Размер оклада руководителя университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя университета либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклад президента университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления руководителя университета в размере не менее 90% должностного оклада руководителя университета и указывается в трудовом договоре президента университета либо в дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя университета.

5.5. Руководителю университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и их руководителей.

5.8. Руководителю университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Ректор Университета имеет право заниматься преподавательской, научной деятельностью и получать заработную плату за ее осуществление в соответствии со своей научно-педагогической квалификацией.

5.10. Ректор, проработавший в должности не менее 15 лет, при оставлении должности может быть переведен по его желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в рамках университета без конкурсного избрания. При этом месячный должностной оклад экс-ректора устанавливается на 10% ниже месячного должностного оклада действующего ректора. Кроме того, действующему ректору делегируется право установить экс-ректору дополнительные надбавки к должностному окладу за качество и интенсивность труда, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну до 30% от должностного оклада, при условии занятия им должности проректора. При установлении месячной заработной платы ректора, проработавшего в должности не менее 15 лет, выплаты стимулирующего характера могут

устанавливаться за счет всех источников финансового обеспечения фонда оплаты труда.

5.11. Заместители руководителя университета, президент университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий труда.

5.12. При оставлении (увольнении) занимаемой должности в связи с истечением трудового договора ректором, проректорами, директорами институтов, деканами факультетов, начальниками управлений, начальниками отделов Университета, проработавшими в данной должности более 15 лет, из средств от приносящей доход деятельности могут осуществляться следующие разовые выплаты:

- ректору Университета - 3 месячные заработные платы по должности;
- проректору Университета – 1,5 месячные заработные платы по должности;
- директору института - одна месячная заработная плата по должности;
- декану факультета - 1 месячная заработная плата по должности;
- начальнику управления - 1 месячная заработная плата по должности;
- начальнику отдела - 1 месячная заработная плата по должности.

5.13. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

## **6. Другие вопросы**

6.1. Выплата материальной помощи руководителю университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в

следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя университета (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя университета (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя университета (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.3. В случае смерти руководителя университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

6.4. Условия выплаты материальной помощи президенту университета, заместителям руководителя университета, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом университета с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Материальная помощь работникам осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности Университета.

Выплата материальной помощи сотруднику может производиться только при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университетом по выплате заработной платы (окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат).

Решение об оказании материальной помощи президенту университета, заместителям руководителя университета, главному бухгалтеру университета и работникам принимается руководителем университета на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной

помощи.

6.6. Работникам университета могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

И.о первого проректора



Артюхов А.И.

Главный бухгалтер



Кучерявая Т.Я.

Начальник ОЭАБПиС



Лохвицкая С.В.

Начальник юридического отдела



Мельников Д.С.